

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PROFESIONALITAS GURU DI MADRASAH DINIYAH  
PONPES MANBA'UL MA'ARIF  
SIDOARJO**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**USWAH DWI KHOFIDAH**  
**NIM.D33207004**



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
FAKULTAS TARBIYAH  
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM  
2011**

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PROFESIONALITAS GURU DI MADRASAH  
DINIYAH PONPES MANBA'UL MA'ARIF  
SIDOARJO**



Skripsi  
Diajukan Kepada  
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana  
Ilmu Tarbiyah

<b>PERPUSTAKAAN</b> IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA	
No. KLAS K T-2011 037 K1	No. REG : T-2011/K1/037 ASAL BUKU : TANGGAL :

Oleh:

USWAH DWI KHOFIDAH  
NIM.D33207004

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
FAKULTAS TARBIYAH  
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM  
2011**

## **PERSETUJUAN BIMBINGAN SKRIPSI**

Skripsi oleh:

Nama : USWAH DWI KHOFIDAH

NIM : D33207004

Judul : HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
PROFESIONALITAS GURU DI MADRASAH DINIYAH PONPES  
MANBA'UL MA'ARIF SIDOARJO

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 13 Juli 2011

Pembimbing



**Dr. H. AZ. Fanani, M.Ag**  
NIP. 195501210985031002

## PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh **Uswah Dwi Khofidah** ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Skripsi

Surabaya, 19 Juli 2011

Mengesahkan, Fakultas Tarbiyah  
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,



**Dr. H. Nur Hamim, M.Ag.**  
NIP. 196203121991031002

Ketua,

**Dr. H.AZ. Fanani, M.Ag.**  
NIP. 195501210985031002

Sekretaris,

**Mahfudz Bahtiyar, M.Pd.I.**  
NIP. 197704092008011007

Penguji I,

**Drs. Taufiq Subti, M.Pd.I.**  
NIP. 195506041983031015

Penguji II,

**Drs. H. Masyhudi Ahmad, M.Pd.I.**  
NIP. 195606221986031002

## ABSTRAK

**Uswah Dwi Khofidah: D33207004**, judul Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Profesionalitas Guru Di Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif Sidoarjo.

**Bimbingan: Bapak Dr. H.AZ. Fanani, M.Ag.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembanagn SDM yang ada di madrasah diniyah ponpes manba'ul ma'arif, untuk menegtahui profesionalitas guru, dan hubungan pengembanagn SDM terrhadap profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes manba'ul ma'arif sidoarjo.

Pada penelitian ini difokuskan kepada pengembangan SDM dalam hal pelatihan dan pendidikan. Sedangkan rumusan masalah yang diajukan adalah bagaimana pengembangan SDM yang ada di madrasah diniyah ponpes manba'ul ma'arif sidoarjo, bagaimana profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes manba'ul ma'arif sidoarjo, dan adakah hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan SDM dengan profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpesmanba'ul ma'arif.

Adapun dalam metode penelitian ini yang menjadi fariabel X adalah pengembangan sumber daya manusia di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif, sedangkan yang menjadi fariabel Y adalah profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif Sidoarjo.

Sedangkan hasil dari penelitian ini adalah pengembangan yang dilakukan oleh madrasah diniyah ponpes manba'ul ma'arif adalah dengan mengadakan diklat yaitu pendidikan dan pelatihan untuk para karyawan atau guru yang mengajar. Sedangkan profesionalitas yang dimiliki guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah dengan adanya kompetensi guru, diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Sedangkan hasil diantara kedua variabel tersebut adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan SDM pelatihan dan dengan profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR BERITA ACARA UJIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Hipotesis	8
F. Kegunaan Penelitian	9
G. Definisi Operasional	10
H. Sistematika Penulisan	11

## BAB II LANDASAN PENELITIAN

A. Pembahasan Tentang Pengembangan SDM.....	13
1. Pengertian Pengembangan SDM .....	13
2. Tujuan Pengembangan SDM .....	14









Tersedianya sumber daya manusia yang profesional merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi suatu lembaga. Sumber daya manusia guru profesional adalah orang yang memilih guru sebagai pekerjaan, yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperolehnya melalui pendidikan formal, yang mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya melalui proses belajar berkelanjutan, yang melaksanakan tugasnya dengan semangat, bertanggung jawab, dan berdedikasi, yang tidak berhenti memperbaharui keterampilannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan yang selalu melakukan perbaikan tugasnya melalui perbaikan pelaksanaan tugas sehari-hari. Undang-Undang pemerintah Pasal 32 (2) No. 20 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Pemerintah RI, *Peraturan Pemerintah RI*, (Jakarta: CV Tamita Utama, 2008), h.13

[illegible]

suatu pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan pendidik/guru berarti proses improvisasi diri *self improvement* yang tiada henti. Sebab terkait dengan kecepatan perkembangan ilmu dan teknologi telah memberikan tekanan pada sekolah dalam berbagai hal. Pengembangan kualitas sumber daya manusia para pendidik dapat dilakukan juga melalui pengamalan agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pendidikan, peningkatan pelatihan, peningkatan kesehatan, peningkatan kesempatan kerja, pengendalian kependudukan, peningkatan lingkungan hidup, dan perencanaan karier. Namun, yang sering dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam rangka mengembangkan kualitas sumber daya manusia para pendidiknya adalah dengan cara peningkatan pendidikan dan pelatihan.

Akhir-akhir ini tampak suatu fenomene administratif pada tingkat yang jarang terlihat sebelumnya, yaitu semakain besarnya perhatian semakain banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan madrasah diniyah.

Apalagi di era globalisasi pendidikan agama dihadapkan pada perubahan-perubahan yang tidak menentu, tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin hari semakin maju dan berkembang. Maka dari manajemen sumber daya manusia harus semakin dikelola dengan baik, dan terutama dalam hal pengembangan para pendidiknya dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru madrasah diniyah. Selain itu, alasan pokok terhadap pengembangan guru madrasah diniyah yaitu guru merupakan personel yang bertanggung jawab dalam memberikan sumbangan pada pertumbuhan dan pengembangan ilmu, melaksanakan administrasi dan mengembangkan kemampuan belajar siswa. Dan guru sebagai

Pencapaian guru yang profesional tersebut, pemerintah beserta para pemuka agama saat ini mulai lebih mengelolah dengan efektif dengan pendidikan madrasah diniyah terutama dalam hal sumber daya manusianya ataupun pendidikannya. Pengelolaan yang dilakukan oleh pemerintah tersebut dengan cara pengembangan guru yang dilakuakn pelalui pendidikan guru dan pelatihan. Dengan bukti bahawa pada saat ini pemerintah terutama departemen agama tidak segan-segan banyak mengucurkan dana untuk pendidikan, yang salah satunya untuk mendukung peningkatan kualitas para pendidik. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya pelatihan yang diselenggarakan pemerintah serta beasiswa buat para pendidik di madrasah diniya, di dingkat D3, S1, S2 di swasta atau di perguruan tinggi negeri.

<sup>3</sup> Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007) h.37

[illegible]

Konteks kekinian, dua jalur yang di tetapkan oleh pemerintah tersebut merupakan suatu sumber yang bisa meningkatkan kualitas lembaga. Namun diluar itu pula, permasalahan madrasah diniyah yang terbesar dan sering di soroti oleh masyarakat adalah adanya perubahan dan pengembangan yang lebih baik dari yang sebelumnya. Diantara dari perubahan tersebut adalah dengan menstabilkan dan menyamaratakan guru yang ada di madrasah diniyah dengan guru yang mengajar di pendidikan formal, salah satunya adalah para dewan guru yang harus berijazah S1 pendidik.

Maka dari itu, guru madrasah diniyah juga harus dapat menyesuaikan dengan perubahan perkembangan yang ada dalam masyarakat. Untuk menyesuaikan dengan perubahan-perubahan tersebut maka secara sadar atau tidak diperlukan sebuah reorientasi pengembangan guru yang diantaranya dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan.

Madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif merupakan salah satu lembaga yang berorientasi pada pemerintah. Serta merupakan salah satu lembaga yang sering mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemerintah tersebut. Selain itu, di lembaga madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif ini sering mengadakan pelatihan yang bersifat independen lembaga dengan tarjet peningkatkan kualitas profesionalisme para guru yang dilakukan setiap tahun minimal 3 kali. Maka sangat menarik sekali pembahasan tersebut, sehingga peneliti bermaksud untuk mengeksplorasi tingkat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan profesionalitas guru yang ada di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif.

Maka sangat menarik sekali pembahasan tersebut serta untuk membuktikan kebenarannya, sehingga peneliti bermaksud untuk mengeksploitasi tingkat hubungan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan profesionalitas guru di suatu lembaga pendidikan. Lembaga tersebut adalah lembaga yang berorientasi pada pemerintah, dalam artian kegiatan yang diadakan oleh pemerintah yang salah satunya adalah pengembangan guru dalam kegiatan pelatihan. Selain itu lembaga madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif juga sering mengadakan suatu pelatihan yang bersifat independen lembaga yang bertujuan untuk meningkatkan suatu profesionalitas pendidik.

Dalam menyusun suatu penelitian, adanya pembatasan masalah adalah sangat perlu sekali. Karena dengan pembatasan masalah akan mempermudah penyelesaian.

[illegible]



Berdasarkan dari pengertian pokok bahasan, hendaknya jangan terlalu luas. Maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini agar penelitian tidak meluas dan juga untuk menghindari kesimpang-siuran dalam memahami dan mengartikan penelitian ini.

1. Pengembangan SDM madrasah diniyah pmpes Manba'ul Ma'arif Sidoarjo.  
Dalam spesifikasi pengembangan pendidik atau guru.
2. Profesionalitas guru di madarasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif Sidoarjo.

Bertitik tolak dari apa yang diuraikan dari latar belakang, tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif. Maka penulis dapat mengemukakan masalah sebagai berikut:

- ## Tujuan Penelitian

<sup>6</sup> S. Nasution, *Petunjuk Pembuatan skripsi*, (Bandung, 1961). Hal 15

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif
2. Untuk mengetahui profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan SDM dengan profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif.

## E. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis Nihil sebagai kesimpulan sementara, yaitu dengan rumusan sebagai berikut:

Tidak ada korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif Sidoarjo.

Agar peneliti dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian khususnya yang berkenaan dengan pengembangan SDM dan rofesionalitasnya.

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para pengelola pendidikan, terutama dalam hal pengembangan SDM dan profesionalitasnya.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan dan pengalaman dalam menyusun karya ilmiah dan dapat mengembangkan pikiran dalam rangka mengembangkan mutu pendidikan.

## G. Definisi Operasional

Judul penelitian ini adalah pengaruh pengembangan SDM terhadap peningkatan profesionalitas guru di madrasah diniyah pompes Manba'ul Ma'arif Sidoarjo

Untuk memberikan gambaran yang utuh mengenai maksud dari penelitian ini, serta untuk menghindari kesalahan dalam penafsiran arti judul penelitian, maka penulis bermaksud menjelaskan definisi operasional judul penelitian ini sebagai berikut:

1. Hubungan adalah suatu daya yang bisa merekatkan sesuatu.
2. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>7</sup>
3. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin, dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.<sup>8</sup>
4. Profesionalitas merupakan sikap para anggota profesi benar-benar menguasai, sungguh-sungguh kepada profesinya.

<sup>7</sup> A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan pengembangan SDM*, (Bandung: Refika Adimata, 2003), h.67.

<sup>8</sup> Moh. Agus Tylus, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia pustaka Utama, 1993), h.2

5. Guru adalah Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>9</sup>
6. Madrasah Diniyah adalah lembaga pendidikan yang memberikan pendidikan dan pengajaran secara klasikal dalam pengetahuan agama islam kepada pelajar bersama-sama sedikitnya berjumlah 10 (sepuluh) orang atau lebih, diantara anak-anak yang berusia 7 (tujuh) sapai dengan 18 (delapan belas) tahun .<sup>10</sup>

## H. Sistematika Penelitian

Agar lebih jelas tentang penulisan skripsi ini. Maka peneliti mengelompokkan menjadi lima bab yang masing-masing mempunyai sub pembahasan yang terinci. Secara sistematis adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN, bab ini adalah untuk menggambarkan dan menghantarkan untuk memahami skripsi ini. Maka perlu diberikan pembahasan yang meliputi pendahuluan. Dalam hal ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian, penyajian judul, serta sistematika pembahasan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA, dalam bab ini berisikan pembahasan tentang teori-teori yang realita di jadikan sebagai landasan berpijak. Serta terdiri dari beberapa sub bab, diantaranya tentang pengertian pengembangan SDM, tujuan, cara-cara pengembangan, pengertian profesionalitas guru, ciri-ciri guru

<sup>9</sup> Pemerintah RI, *Undang-Undang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2009), cet. Ke-2, h.3

<sup>10</sup> Ibid, h.23

BAB V PENUTUP, yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

## KAJIAN PUSTAKA

## 1. Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai pelatihan pengembangan. Program pelatihan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Aktivitas ini juga mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan mempengaruhi sikap karyawan. Ada juga pendapat Adrew E.yang di kutip oleh A.Anwar Prabu Manggkunegara, yang membedakannya antara pengembangan dan pelatihan, yaitu:

Pendapat lain yang diungkapkan oleh Fastino, bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber da 13 nusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu

<sup>12</sup> Ibid, h.50



Jadi pengembangan sumber daya manusia madrasah diniyah pada hakikatnya merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas guru/pendidik madrasah diniyah dalam hal fisik dan kemampuan di mana kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek, yaitu fisik (kualitas fisik) dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik). Aspek fisik dapat ditempuh melalui program-program kesehatan dan gizi sedangkan untuk meningkatkan kualitas non-fisik dapat melalui pelaksanaan diklat.

Sesuatu yang dikerjakan untuk pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan pasti ada suatu tujuan yang ingin dicapai. Diantara tujuan pengembangan SDM tersebut menurut pendapat Susilo Martoyo adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan.<sup>14</sup> Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, serta sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

---

stino Cardoso Gomes, *MSDM*, (Yogyakarta: Andi yoga, 2002), h.6  
 ilo Martoyo, *MSDM*, (Yogyakarta: BPFE, 1986), h.62

<sup>14</sup> Susilo Martoyo, *MSDM*, (Yogyakarta: BPFE, 1986), h.62

Di masa mendatang dapat dipastikan bahwa profil kelayakan guru akan ditekankan kepada aspek-aspek kemampuan membelajarkan siswa, dimulai dari menganalisis, merencanakan atau merancang, mengembangkan, mengimplementasikan, dan menilai pembelajaran yang berbasis pada penerapan teknologi pendidikan. Dan guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat.

Secara spesifik pelaksanaan tugas guru sehari-hari di kelas seperti membuat siswa berkonsentrasi pada tugas, memonitor kelas, mengadakan, penilaian dan seterusnya, harus dilanjutkan dengan aktivitas dan tugas tambahan yang tidak kalah pentingnya. Seperti membahas persoalan pembelajaran dalam rapat guru, mengkomunikasikan hasil belajar siswa dengan orangtua dan mendiskusikan berbagai persoalan pendidikan dan pembelajaran dengan sejawat. Bahkan secara lebih spesifik guru harus dapat mengelola waktu pembelajaran dalam setiap jam pelajaran secara efektif dan efisien. Agar dapat mengelola pembelajaran yang efektif dan efisien tersebut, guru harus senantiasa belajar dan meningkatkan keterampilan dasarnya.

Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa tujuan pengembangan SDM madrasah diniyah adalah:



## 1. Mengidentifikasi kebutuhan

Identifikasi kebutuhan akan suatu pengembangan pendidikan, terdapat tiga pihak yang turut terlibat. Pihak yang pertama ialah satuan organisasi yang mengelolah sumber daya manusia. Peranm satuan kerja ini adlah megidentifikasi kebutuhan organisasi sebagai keseluruhan, baik untuk kepentingan sekarang atupun yang akan datang. Pihak yang ke dua adlahpara menejer sebagai satuan kerja. Karena para menejer itulah yang memimpin para karyawandan mereka pulalah yang yang paling bertanggung jawab atas suatu keberhasilan suatu lembanga. Pihak yang ketiga adalah para pegawai yang ebrsangkutan sendiri. Banya su lembanga atau organnisasikepada para pegawainya untuk mencalonkan sendiri untuk mengikuti suatu pelatiha pengembangan.

[illegible]

- Sebagai tolak ukur kelak untuk menentukan berhasil tidaknya suatu program.
- Sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode yang akan digunakan.

Bagi para peserta manfaatnya terutama terlihat pada persiapan dan usaha apa yang mereka perlu lakukan agar memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari pengembangan pelatihan yang diikuti.

Program pengembangan harus jelas yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para pekerja padahal diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik begitu juga pelaksanaan program pelatihan atau pengembangan dilakukan untuk mengajarkan pengetahuan baru. Bahkan yang sangat mungkin yang diperlukan adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.<sup>15</sup>

[illegible]

## 5. Pelaksanana Program

## 6. Penilaian Pelaksanaan Program

- a. Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

[illegible]



- #### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

## 1. Faktor Internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi/lembaga yang dapat dilakukan, baik pimpinan maupun anggota organisasi yang bersangkutan.

[illegible]

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik dan implementasinya secara tepat. Untuk itu diperlukan kemampuan tenaga sumber daya manusia melalui pengembangan sumber daya manusia.

Misi dan tujuan organisasi mungkin sama dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut dapat berbeda. Oleh karenanya, kemampuan karyawan diperlukan dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar, sehingga strategi yang disusun dapat memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya. Secara tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting terhadap pengembangan sumber daya manusia. Misalnya, suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, akan berbeda dengan pola pengembangan sumber daya manusia pada organisasi yang bersifat ilmiah. Demikian juga, akan berbeda pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia antara organisasi yang kegiatan rutin dan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas.

[illegible]

Organisasi itu berada di dalam lingkungan dan tidak lepas dari pengaruh lingkungan di mana organisasi itu berada, agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya maka harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal organisasi. Diantara faktor-faktor tersebut adalah kebijakan pemerintah, sosial budaya masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>18</sup>

Kebijakan-kebijakan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat keputusan menteri maupun pejabat pemerintah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

Faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi faktor eksternal perlu dikembangkan.

[illegible]



Profesionalisme juga diungkap oleh Suparlan menyatakan bahwa:

Lebih lanjut Surya berpendapat tentang profesionalisme yang dikutip oleh

<sup>22</sup> Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2-1), h.48

Jadi dapat disimpulkan bahwa profesionalitas merupakan kemampuan para anggota suatu profesi untuk melaksanakan dan meningkatkan kemampuannya secara terus menerus.

Kompetensi merupakan suatu hal yang mendeskripsikan kualifikasi atau kemampuan seseorang yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif sehingga ia mampu melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sehingga kompetensi guru dapat diartikan sebagai perangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri para guru agar dapat mengaktualisasikan kinerjanya dengan tepat dan efektif. Kompetensi yang harus dikuasai oleh guru profesional adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.<sup>23</sup>

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan

<sup>24</sup>Sumiati, *Metode pembelajaran*, (Bandung: CV Wacana Prima, 2009), h.142



pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap bagian kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

- a. Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c. Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap bagian kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut.

- Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berkepribadian mulia.<sup>25</sup> Secara rinci bagian kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.
- Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi bertindak sesuai dengan norma.
  - Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
  - Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

mencerminkan kepriba

- a. Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi bertindak sesuai dengan norma.
- b. Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- c. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

by.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- d. Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa dan perilaku yang disegani.
- e. Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- f. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.<sup>26</sup>

### 3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap bagian kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut.

- a. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

#### 4. Kompetensi Sosial

<sup>26</sup> Ibid hal 243

- Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan siswa didik.
- Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

## iri-ciri Guru Profesional

[digilib.uinsby.ac.id](#)

- nomi dan rasa tanggung jawab. Seorang guru dalam bidang mengajar dan mendidik juga harus sebagai suatu sikap yang profesional yang dis pengertian pertanggung jawaban menurut artia bahwa seseorang memberi pertangg untuk dimintai pertanggung jawaban. makna multidimensional ini berarti bertanggung terhadap siswa, orang tua, lingkungan sesama, se ng profesional juga dituntut untuk berwawasan

<sup>27</sup> Piet A. Suhertian, *Profil Pendidik Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), h.34

5. Guru yang mempunyai kepribadian baik, diantaranya yaitu guru yang mempunyai akhlakul karimah. Walaupun demikian dapat juga diberikan beberapa prinsip yang berlaku umum untuk semua guru, yaitu guru yang mampu memahami dan menghormati murid serta menghormati bahan pelajaran yang diberikannya, guru yang mampu menyesuaikan metode mengajar dengan bahan pelajaran, dan guru yang baik menyesuaikan bahan pelajaran dengan kesanggupan individu.<sup>28</sup>
  6. Jabatan profesional perlu mendapatkan pengesahan dari masyarakat dan atau negara, dalam hal ini mendapat serta tolok ukur yang dikembangkan oleh organisasi profesi sepantasnyalah dijadikan acuannya. Secara tegas, jabatan profesional memiliki syarat-syarat serta kode etik yang harus dipenuhi oleh pelakunya, hal ini menjamin kepastian berkarya dan sekaligus merupakan tanggung jawab sosial pekerjaan profesional yang bersangkutan.
- Jadi dapat disimpulkan bahwa jenis pekerjaan yang mempunyai suatu kompetensi profesional memiliki ciri-ciri tertentu, yaitu memerlukan persiapan atau pendidikan khusus bagi calon pelakunya (membutuhkan pendidikan prajabatan yang relevan), kecakapan seorang pekerja profesional dituntut memenuhi persyaratan yang telah dibakukan oleh pihak yang berwenang (misalnya: organisasi profesional, konsorsium, dan pemerintah), dan jabatan tersebut mendapat pengakuan dari masyarakat dan atau negara.

#### 4. Tugas dan Peran Guru Profesional

Guru memiliki banyak tugas dan peran, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas dalam bentuk pengabdian. Tugas guru pada umumnya

<sup>28</sup> Nasution, *Diktatit Asas-Asas Mengajar*, (Yogyakarta: Bumu Aksara, 1995), hal 8-9

1. Tugas dalam bidang Person, disekolah guru harus memposisikan diri sebagai orang tua kedua. Ia juga harus mampu menarik simpati sehingga mampu menjadi idola serta para siswa senang dengan materi yang telah diajarkannya.
2. Tugas dalam bidang kemasyarakatan atau sosial, masyarakat menempatkan guru dalam lingkup yang sangat terhormat di lingkungannya. Karena dari seorang guru diharapkan masyarakat mampu memperoleh ilmu pengetahuan.
3. Tugas dalam bidang profesi, meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan serta mengembangkan nilai-nilai kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih adalah mengembangkan keterampilan kepada para peserta didik.

1. Peran guru dalam proses belajar-mengajar

## 2. Peran guru dalam pengadministrasian

<sup>29</sup> Ibid, h.12-13





#### 4. Peran guru secara psikologis

Peran guru secara psikologis dipandang sebagai:

- a. Ahli pendidikan, yaitu petugas dan pelaksana psikologis dalam suatu pendidikan.
- b. Seniman dalam hubungan kemanusiaan, yaitu mampu membuat hubungan antar manusia yang baik menggunakan teknik atau cara tertentu khususnya dalam hal pendidikan.
- c. Pembentuk kelompok sebagai jalan ataupun alat pendidikan.
- d. *Catalytic agent*, yaitu orang yang mempunyai pengaruh dalam suatu pembaharuan ataupun yang lainnya.
- e. Petugas kesehatan mental yang bertanggung jawab terhadap pembinaan kesehatan mental, khususnya untuk para siswa.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tugas sebagai guru merupakan tugas penting diantaranya tugas personal, tugas sosial, dan tugas profesional. Sedangkan peran sebagai seorang guru merupakan peran yang harus dijalankan oleh para guru secara keseluruhan dengan tujuan agar mencapai suatu keprofesionalan dalam diri.

### C. Pembahasan Tentang Hubungan Pengembangan SDM Dengan Profesionalitas Guru

Pengembangan profesional guru, kini mengalami pergeseran dari ketergantungan pada sumber-sumber eksternal seperti menunggu kesempatan mengikuti penataran dan pelatihan menuju pada model mengembangkan inisiatif untuk pemecahan masalah-masalah mereka sendiri. Perkembangan terbaru adalah

Begitu juga dengan berlakunya UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah, kewenangan pembinaan guru telah dilimpahkan kepada pemerintah kabupaten/kota. Oleh karena itu, strategi pembinaan pengembangan guru sejak saat itu perlu dikaji kembali dengan mencoba membangun paradigma baru, dengan memperhatikan hal-hal berikut. Diantaranya adalah guru merupakan komponen utama pendidikan, disamping komponen lainnya, guru termasuk *stakeholder* pendidikan.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Jakarta: Hikayat, 1997) hal.181

Ada tiga pilar pokok yang ditunjukkan untuk suatu profesi, yaitu pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik. Pengetahuan adalah segala fenomena yang diketahui yang disistematisasikan sehingga memiliki daya prediksi, daya kontrol, dan daya aplikasi tertentu. Pada tingkat yang lebih tinggi, pengetahuan bermakna kapasitas kognitif yang dimiliki oleh seseorang melalui proses belajar. Keahlian bermakna penguasaan substansi keilmuan yang dapat dijadikan acuan dalam bertindak. Keahlian juga bermakna kepakaran dalam cabang ilmu tertentu untuk dibedakan dengan kepakaran lainnya. Persiapan akademik mengandung makna bahwa untuk mencapai derajat profesional atau memasuki jenis profesi tertentu diperlukan persyaratan pendidikan khusus, berupa pendidikan prajabatan yang dilaksanakan pada lembaga pendidikan formal, khususnya jenjang perguruan tinggi.

1. Memberikan peluang yang lebih banyak kepada guru meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pedagogis, pemahaman budaya dan faktor-faktor psikologis

- yang mempengaruhi belajar siswa. Serta Memberi lebih banyak waktu agar guru mengembangkan sikap baru, melakukan penilaian, berdiskusi, merenung, menilai, mencoba pendekatan baru dan mengintegrasikan mereka ke dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, dan menyediakan waktu untuk merencanakan pengembangan profesi mereka sendiri.
2. Pengembangan profesi yang lebih mengutamakan perbaikan kerja melalui penelitian untuk menyempurnakan pekerjaan sehari-hari yang lebih efektif, memusatkan kegiatan pada aktivitas guru pada tingkat satuan pendidikan.
  3. Menyediakan Pembina yang profesional yang dapat membimbing dan membantu mereka dalam meningkatkan kinerja mengajar mereka, mereka juga meningkatkan kompetensi profesional diri mereka sendiri.
  4. Melaksanakan kegiatan refleksi, sehingga monitoring proses perlu dilaksanakan secara efektif. Monitoring dapat diintegrasikan dalam sistem evaluasi diri sekolah. Dengan pengembangan sistem monitoring dan evaluasi diri proses belajar yang berkembang efektif maka tingkat kepercayaan guru pada diri mereka sendiri dalam mengajar, siswa, belajar, dan mengajar terus dapat ditumbuhkan.
  5. Mengintegrasikan guru tentang teknologi informasi dan komunikasi.
  6. Mempelajari serta mencontoh apa yang guru lain lakukan dan hasilkan yang terbukti dapat meningkatkan pendidik lebih termotivasi untuk berkesplorasi dan berinovasi dalam menyempurnakan pekerjaannya. Oleh karena itu meningkatkan kolaborasi guru dengan sekolah-sekolah yang baik di dalam negeri maupun dalam level internasional merupakan langkah yang patut mendapat pertimbangan yang serius dari para pemegang kebijakan pendidikan.



## A. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositifisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*.<sup>31</sup>

Sedangkan pengertian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>32</sup> Hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap profesionalisme guru madrasah diniyah di ponpes Manba'ul Ma'arif .

<sup>32</sup> Ibid, h.28





proses biologis dan psikologis.<sup>35</sup> Teknik yang digunakan adalah meninjau secara langsung ke obyek-obyek penelitian untuk menyesuaikan atau membuktikan data yang diperoleh dalam penelitian serta teori yang dimiliki sebelum penelitian dilakukan.

### b. Metode Interview

Interview merupakan alat pengumpulan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk menjawab secara lisan pula.<sup>36</sup> Dalam penelitian ini, interview berfungsi untuk mencari informasi sebanyak-banyaknya mengenai obyek yang diteliti. Dalam hal ini interview digunakan untuk memperoleh data tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal rekrutmen guru dan pengembangan guru.

### c. Dokumentasi

Dokumen merupakan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip, dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum, dan dari lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

d. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, angket juga diberikan kepada para responden untuk mencari data mengenai pengembangan SDM serta untuk mencari data tentang profesionalisme guru yang ada di madrasah diniyah Manba'ul Ma'aerif,

<sup>35</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal.145

<sup>36</sup> S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h.165









1. Sebelah Utara berbatasan dengan kelurahan Pulosari
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan kelurahan Wedoro

3. Sebelah Barat berbatasan dengan kelurahan Pager

1. Luas tanah	:	525,50	M2
2. Bangunan	:	Pj 20, Lb12	M2
3. Halaman	:	20,15	M2

Tujuan Pendidikan Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif, adalah:

- [illegible]



1. Pengasuh pondok Manba'ul Ma'arif :KH. Drs. A.Muntadzir Z
2. Kepala Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif : M. Amrullah
3. Wakil Kepala Umum : Uswah Dwi KH.
4. Kepala TU : M. Adi Irawan
5. Waka Kurikulum : M. Arham Ardiansyah, Spd.I
6. Waka Keguruan : M. Rifa'i
7. Waka Kesiswaan : Nur Qomary, SE
8. Humas :A. Zulkarnaen Aziz
9. Waka Dakwah : A. Hakim, Spd, I

- Guru atau ustadz merupakan seorang yang mempunyai peranan yang sangat penting atas suatu keberhasilan peserta didik, dengan segala tugasnya, yaitu mendiidk dan mengajar.

## Data Guru Tahun 2010-2011

3) Keadaan Siswa/Santri Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif

Siswa/ santri yang ada di lembaga pendidikan islam madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif, menurut data penulis yang jumlah siswa madrasah





Tahun 2010-2011

NO	TANGGAL	PELATIHAN	KETERANGAN
1	29 Mei 2010	Menejemen madrasah diniyah	Dari Depag ( Kepala dan 1 guru dari madin)
2	18 Juli 2010	Spesifikasi kebijakan pemerintah	Penyelenggara Madin PPMM (Untuk semua guru)
3	29 Agustus 2010	Kurikulum madrasah	Dari Depag ( Kepala dan 1 guru dari madin)
4	7 Nopember 2010	ICT	Penyelenggara Madin PPMM (Untuk semua guru)
5	2 Januari 2011	Membuat evaluasi hasil akhir	Penyelenggara Madin PPMM (Untuk semua guru)
6	13 Maret 2011	Menuju guru profesional	Penyelenggara Madin PPMM (Untuk semua guru)
7	24 April 2011	Administrasi lembaga	Penyelenggara Madin PPMM (Untuk semua guru)

Jadi dari data table tersebut dapat disimpulkan bahwa semua guru yang mengajar di marasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif pernah mengikuti pelatihan pendidikan.

Menurut kepala madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif tentang adanya pengembangan sumber daya manusia dengan mengadakan suatu pelatihan tersebut



Tabel 4.5

## Tanggapan Guru tentang Pengembangan SDM Pelatihan

No	Keterangan	A	B	C	D	E
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Partisipasi guru	20%	53,3%	26,7%	0%	0%
2	Nominalitas mengikuti pelatihan	20%	53,3%	26,7%	0%	0%

Tabel diatas menunjukkan bahwa prosentase partisipasi guru madrasah diniyah dalam mengikuti pelatihan adalah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil 20% guru yang menyatakan sanget sering mengikuti peatihan, sedangkan 53,3% adalah sering. Jumlah guru mengikuti pelatihan juga bagus. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil 20% guru mengikuti pelatihan dengan jumlah lebih dari 15 kali pelatihan, sedangkan 53,3% adalah antara 10-15 kali mengikuti pelatihan.

Tabel 4.6

## Tanggapan Guru tentang Fokus pelatihan

No	Keterangan	A	B	C	D	E
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Fokus pelatihan berpendidikan	53,3%	26,7%	20%	0%	0%
2	Nominal Fokus pelatihan pendidikan	20%	33,3%	33,3%	13,3%	0%
3	Nominal Fokus pelatihan non pendidikan	1,5%	13,3%	46,7%	33,3%	0%



Tabel diatas menunjukkan bahwa prosentase fokus pelatihan pendidikan yang diikuti guru madrasah diniyah dalam mengikuti pelatihan adalah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil 53,3% guru yang menyatakan pelatihan selalu berfokus pada pendidikan, sedangkan 26,7% adalah pelatihan yang diikuti sering terfokus pada pendidikan. Jumlah guru mengikuti pelatihan yang terfokus pada pendidikan adalah bagus. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil 20% guru mengikuti pelatihan yang terfokus pada pendidikan lebih dari 15 kali, sedangkan antara 10-15 kali pelatihan terfokus pada pendidikan adalah 33,3%.

Tabel 4.7

## Tanggapan Guru tentang proses pelatihan yang diikuti

No	Keterangan	A	B	C	D	E
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Proses pelatihan	13,3%	60%	26,7%	0%	0%
2	Biaya pe;atihan	46,7%	13,3%	40%	0%	0%
3	Motivasi kepala madrasah	33,3%	60%	6,7%	0%	0%
4	Keinginan mengikuti pelatihan	66,7%	33,3%	0%	0%	0%
5	Keinginan mengikuti pelatihan lagi	46,7%	33,3%	20%	0%	0%

Tabel diatas menunjukkan bahwa proses pelatihan guru adalah sangat mudah dengan prosentase 13,3%. Sedangkan biaya mengikuti pelatihan dominan berasal dari lembaga. Sedangkan adanya motivasi dari pimpinan atau kepala madrasah diniyah adalah bagus. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya guru yang menyatakan 33,% selalu dan 60% sering. Tentang adanya keinginan guru

dalam mengikuti pelatihan juga bagus dan keinginan mengikuti pelatihan lagi juga bagus hal tersebut dibuktikan dengan adanya table yang terletak diantara 76%-100%.

Tabel 4.8

### Tanggapan Guru tentang hasil pelatihan

No	Keterangan	A	B	C	D	E
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Lebih baik untuk kedepan	46,7%	40%	13,3%	0%	0%
2	Mampu menerapkan	33,3%	40%	26,7%	0%	0%

Tanggapan guru tentang hasil dari mengikuti pelatihan untuk kedepannya adalah bagus. Sedangkan kemampuan menerapkannya juga bagus. Hal etrsebut dibuktikan dalam hasil prosentase yang terletak diantara table 76%-100%.

Tabel 4.9

## Tanggapan Guru tentang Pengembangan Pendidika pelatihan

No	Keterangan	A	B	C	D	E
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Pendidikan terakhir	0%	26,7%	6,7%	66,7%	0%
2	Fokus pendidikan	26,7%	20%	13,3%	40%	0%
3	Proses berpendidikan	6,7%	40%	53,3%	0%	0%
4	Biaya pendidikan	13,3%	26,7%	53,3%	6,7%	0%

Prosentasi hasil penddikan terakhir yang dimiliki guru adalah rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil prosentase pendidikan 66,7% berpendidikan SMA.

## Tanggapan Guru tentang Motifasi berpendidikan

No	Keterangan	A	B	C	D	E
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Adanya motivasi dari pimpinan	40%	33,3%	0%	0%	0%
2	Keinginan bersekolah	33,3%	60%	0%	0%	0%
3	Keinginan bersekolah lagi	66,7%	26,7%	0%	0%	0%

Adanya motivasi dari pimpinan dalam hal pendidikan guru adalah bagus hal tersebut terbukti dengan adanya prosentase yang menyatakan hasil 40% adalah selalu mendapatkan motivasi dan 33,3% adalah sering mendapat motivasi dari kepala madrasah.

### Tanggapan Guru tentang Hasil Pendidikan

No	Keterangan	A	B	C	D	E
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Mampu lebih baik	40%	46,7%	13,3%	0%	0%
2	Mampu menerapkan	20%	66,7%	13,3%	0%	0%

Tanggapan guru tentang hasil dari pendidikan untuk kedepannya adalah bagus. Sedangkan kemampuan menerapkannya juga bagus. Hal tersebut dibuktikan dalam hasil prosentase yang terletak diantara table 76%-100%.



Adapun pegawai di madrasan diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif disesuaikan dengan kebutuhan, apabila memang sekolahan memandang perlu adanya pegawai ataupun guru baru maka pengasuh serta kepala menyeleksi dan mengevaluasi santri pasca yang ada di lembaga diniyah. Dan itu merupakan salah satu persyaratan menjadi pegawai di lembaga tersebut. Kalau memang ada yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan, maka dapat diangkat menjadi pegawai. Namun apabila diantara mereka belum ada yang sesuai dengan kebutuhan yang ada maka di buka lowongan untuk orang lain di luar lembaga.

## 2. Pengelolaan Pembagian Tugas dan Mapel

Tabel 4.13

## Pembagian Tugas Guru Tahun 2010-2011

No	Nama Pengajar	Jenis Kelamin	Status Kepegawaian	Mata Pelajaran
1.	Drs. A. Muntadzir Z.	Lk	Pengasuh PPMM	Al-Qur'an, Tafsir
2.	M. Rifa'i	Lk	Kepala PPMM	Nahwu, Tauhid, Shorof
3.	M. Amrullah	Lk	Kepala MADIN	Nahwu, Fiqih
4.	M. Adi Irawan	Lk	Guru	Hadist, Al Qura'an
5.	M. Arham Ardiansyah,Spd.I	Lk	Guru	Nahwu, Shorof
6.	Abdulloh Hakim, Spd.I	Lk	Guru	Akhlaq, Shorof
7.	Nur Qomary, SE	Lk	Guru	Tajwid
8.	A. Zulkarnain.A	Lk	Guru	Tajwid
9.	Tomy Luxianto	Lk	Guru	Al-Qur'an







Tujuan dari adanya pengembangan sumber daya manusia salah satunya adalah untuk meningkatkan suatu kinerja yang lebih baik, serta dapat meningkatkan suatu profesionalisme. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat suatu pengaruh yang signifikan terhadap suatu pengembangan yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kualitas profesionalismenya. Begitu halnya yang dikatakan oleh Bapak kepala sekolah yang menyatakan terbantu sekali dengan adanya pelatihan bagi guru , sehingga para guru lebih baik dan efektif dalam melaksanakan tugas di madrasah.diniyah. Serta pendapat dari salah satu guru yaitu Ibu Eri Rahmawati yang

### Nilai Rata-Rata pengembangan SDM

Kategori	Responden	F	%
Di atas rata-rata	15	7	46,7%
Di bawah rata-rata		8	53,3%
Jumlah		15	100%

Dari table di atas diketahui bahwa pengembangan SDM madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah sedang. Hal tersebut terlihat dari hasil nilai di atas rata-rata mencapai 46,7% yaitu terletak dalam table 0,4-0,600 dengan hasil sedang.

**D. Hubungan Pengembangan SDM Dengan Profesionalitas Guru Madrasah**  
**Diniyah Pompes Manba'ul Ma'arif**

Tujuan dari adanya pengembangan sumber daya manusia salah satunya adalah untuk meningkatkan suatu kinerja yang lebih baik, serta dapat meningkatkan suatu profesionalisme. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat suatu pengaruh yang signifikan terhadap suatu pengembangan yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kualitas profesionalismenya. Begitu halnya yang dikatakan oleh Bapak kepala sekolah yang menyatakan terbantu sekali dengan adanya pelatihan bagi guru , sehingga para guru lebih baik dan efektif dalam melaksanakan tugas di madrasah.diniyah. Serta pendapat dari salah satu guru yaitu Ibu Eri Rahmawati yang

Namun, disisi lain suatu pendapat para ahli yaitu Bapak Prof. H. Abdurrahman yang jarang terdengar di telinga para pendidik Indonesia, yaitu statemen yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dengan adanya suatu pelatihan atau pengembangan yang dilakukan oleh guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa statemen tersebut adalah bertentangan dengan tujuan yang sebenarnya dilakukan oleh pemerintah atau lembaga yang melakukan suatu pelatihan atau pendidikan yang dengan harapan agar dapat meningkatkan profesionalisme pendidik khususnya. Maka dari itu peneliti ingin membuktikan suatu kebenaran statemen tersebut, dengan melakukan penelitian ada tidaknya suatu hasil dari pelatihan atau pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah dan independen lembaga di madrasah diniyah ponpes manba'ul Ma'arif di Sidoarjo. Variabel X adalah profesionalisme guru, sedangkan variabel Y adalah peningkatan profesionalisme guru madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif.

Tabel 4.17

### Perhitungan untuk memperoleh indeks korelasi variable X dan variableY

NO	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	100	169	16900	10000	28561
2	88	157	13816	7744	24649
3	90	167	15030	8100	27889
4	86	153	13158	7396	23409
5	94	167	15698	8836	27889



dengan rumus angka besar tersebut, maka dapat diperoleh hasil koefisien korelasi antara variable X dan variable Y sebesar 0,9 serta terletak dalam tabel antara 0,800-1,000 dengan prosentase sangat tinggi. Apakah harga tersebut signifikan atau tidak maka perlu diuji signifikannya dengan rumus t berikut:

t =	r	$\sqrt{(1-r^2) / (n-2)}$
t =	0,9	$\sqrt{(1-0,9^2)/(15-2)}$
t =	0,9	
	0,12	
t =	7,5	

Kemudian harga  $t$  diformulasikan dengan harga  $t$  tabel untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $dk = n - 2 = 13$ , maka diperoleh  $t$  tabel = 2,160. Jadi ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak ada korelasi yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan profesionalisme guru ditolak dengan taraf signifikan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada korelasi antara pengembangan sumber daya manusia dengan profesionalisme guru ponpes manba'ul Ma'arif.

## A. Kesimpulan

1. Pengembangan yang dilakukan oleh SDM madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah dengan cara pelatihan dan pendidikan. Sedangkan hasil dari statistic adanya pengembangan yang dilakukan guru madrasah diniyah ponpes manba'ul Ma'arif adalah cukup bagus. Hal tersebut terbukti dengan hasil mean yang mencapai haril 53,3%.
2. Bahwa peningkatan profesionalitas guru di madrasah diniyah Manba'ul Ma'arif cukup bagus dengan adanya kerjasama dan pembagian tugas yang baik dalam kegiatan pelaksanana pendidikan pengajaran guru dan kepala sekolah. Serta Profesionalisme guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah mencapai hasil sedang. Hal tersebut terbukti dengan hasil mean yang mencapai haril 46,7%.
3. Dari hasil penyajian hipotesis diperoleh adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan SDM dengan profesionalitas guru madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan Product Moment dengan nilai 0,9 yang terletak diantara table product moment diantara 0,800-1,000. Kumudian diuji signifikannnya dengan rumus t dengan taraf signifikan 5%, maka harga r table adalah 2,16. Dan ternyata r hasil (7,5) lebih

## B.Saran-saran

1. Bagi penyelenggara pendidikan, hendaknya lebih meningkatkan manajemen sumber daya para guru. Sehingga para guru serta karyawan lebih berkualitas dan profesional.
2. Bagi kepala madrasah agar lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan yang mendukung agar para guru lebih berprestasi dan profesional.
3. Bagi para guru madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif, hendaknya lebih meningkatkan keterampilan serta lebih semangat dalam melakukan pengembangan profesi. Karena hal tersebut dapat meningkatkan profesionalitas diri terutama dalam hal pendidikan.
4. Bagi para guru yang belum menempuh pendidikan S1, harus lebih berusaha lagi untuk menempuh pendidikan tersebut. Hal itu untuk menjunjung mutu serta profesionalitas sebagai para pendidik terutama untuk madrasah diniyah.

war Prabu, *Perencanaan dan pengembnagan SDM*,  
*angan SDM*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992  
*ni penelitian pendidikan*, Jakarta: Rineka cipta, 2007  
*nelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997  
*s-Asas Mengajar*, Yogyakarta: Bumu Aksara, 1995  
*ru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Qu  
*Pembuatan skripsi*, Bandung: Refika Adimata, 1961  
*g-Undang Guru dan Desen*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 200  
*ran Pemerintah RI*, Jakarta: CV Tamita Utama, 2008

- angan SDM, Jakarta: Rineka Cipta, 1992
- ni penelitian pendidikan, Jakarta: Rineka cipta, 2007
- nelitian Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta, 1997
- s-Asas Mengajar, Yogyakarta: Bumu Aksara, 1995
- ru Profesional dan Implementasi Kurikulum, Jakarta: Qu
- Pembuatan skripsi, Bandung: Refika Adimata, 1961
- g-Undang Guru dan Desen, Jakarta: Pustaka Pelajar, 2000
- ran Pemerintah RI, Jakarta: CV Tamita Utama, 2008



